



УТВЕРЖДАЮ

Директор ЧОУ ДО «Бритиш Клуб»

И.Н. Ремхе

2010 г.

ПОЛОЖЕНИЕ ОБ ОПЛАТЕ ТРУДА И ПРЕМИРОВАНИИ РАБОТНИКОВ ЧОУ ДО «Бритиш Клуб»

1 Область применения

- 1.1. Положение устанавливает порядок оплаты труда и условия премирования работников ЧОУ ДО «Бритиш Клуб».
- 1.2. Действие положения распространяется на работников ЧОУ ДО «Бритиш Клуб».
- 1.3. Ознакомление с положением работников производится под протокол ознакомления.

2 Нормативные ссылки

- 2.1. Положение содержит ссылки на следующие документы:
 - 2.1.1. Трудовой кодекс Российской Федерации от 30.12.2001 № 197-ФЗ.
 - 2.1.2. Коллективный договор между администрацией ЧОУ ДО «Бритиш Клуб» и трудовым коллективом.
 - 2.1.3. Закон РФ «Об образовании в Российской Федерации»
 - 2.1.4. Устав ЧОУ ДО «Бритиш Клуб»

3 Термины, определения и сокращения

- 3.1. В положении применяются следующие термины с соответствующими определениями:

оклад – фиксированный размер оплаты труда работника за исполнение трудовых (должностных) обязанностей, определенной сложности за календарный месяц без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат, установленный трудовым договором или индивидуальным соглашением об оплате труда;

тарифная ставка – фиксированный размер оплаты труда работника за выполнение нормы труда определенной сложности (квалификации) за единицу времени без учета компенсационных, стимулирующих и социальных выплат (статья 129 ТК РФ);

средняя заработная плата - расчёт средней заработной платы работника производится исходя из фактически начисленной ему заработной платы (с учётом компенсаций, стимулирующих выплат и фактически отработанного им времени за 12 календарных месяцев, предшествующих периоду;

минимальный размер оплаты труда - устанавливаемый федеральным законом размер месячной заработной платы за труд работника, полностью отработавшего норму рабочего времени при выполнении простых работ в нормальных условиях труда. В величину минимального размера оплаты труда не включаются компенсации и стимулирующие выплаты. Минимальный размер оплаты труда применяется для регулирования оплаты труда и определения размеров пособий по временной нетрудоспособности. Применение минимального размера оплаты труда для других целей не допускается;

премия – это один из видов поощрения работника, добросовестно исполняющего трудовые обязанности, размер и условия выплаты которого работодатель определяет с учетом совокупности обстоятельств, предусматривающих самостоятельную оценку им выполненных работником трудовых обязанностей, и иных условий, влияющих на размер премии, включая результаты экономической деятельности самой организации.

3.2 В положении используются сокращения:

ТК РФ - Трудовой кодекс Российской Федерации;

МРОТ - Минимальный размер оплаты труда;

ФЗ – Федеральный закон

4 Общая часть

4.1. Настоящее положение разработано в соответствии с ТК РФ, Законом РФ «Об образовании в Российской Федерации», Коллективным договором между администрацией ЧОУ ДО «Бритиш Клуб» и трудовым коллективом, Уставом ЧОУ ДО «Бритиш Клуб».

4.2. Положение вводится в целях обеспечения организации оплаты труда и премирования работников ЧОУ ДО «Бритиш Клуб», повышения материальной заинтересованности и ответственности работников в выполнении поставленных перед Учреждением целей и задач и направлено на повышение эффективности.

4.3. Учреждение в соответствии с действующим законодательством и утвержденным Уставом в пределах имеющихся у него средств на оплату труда, самостоятельно определяет форму и систему оплаты труда, размер и виды доплат, надбавок, премий и других видов материального поощрения сотрудников (без ограничения их предельными размерами), а также размеры должностных окладов (ставок) всех категорий работников.

4.4. Минимальным уровнем оплаты труда работников Учреждения является законодательно установленный МРОТ.

4.5. Финансирование оплаты труда в Учреждении осуществляется за счёт дохода от оказания платных образовательных и иных услуг.

4.6. Настоящее Положение распространяется на работников, осуществляющих трудовую деятельность в Учреждении как на основном месте работы в соответствии со штатным расписанием, а также работающих в Учреждении по совместительству внешнему или внутреннему.

4.7. С вводом настоящего положения, ранее действующее положение отменяется.

5 Основная часть

5.1. Оплата труда работников состоит из оклада или тарифной ставки и районного коэффициента.

5.2. Общая часть фонда оплаты труда педагогического персонала обеспечивает гарантированную оплату труда, исходя из количества проведенных ими учебных часов. Для педагогического персонала тарифная ставка устанавливается трудовым договором в соответствии с присвоенной квалификационной категорией по результатам аттестации педагогических работников. Заработная плата начисляется за фактически отработанные учебные часы в текущем месяце.

Учебный план разрабатывается Учреждением самостоятельно. Максимальная учебная нагрузка обучающихся не может превышать санитарные правила и нормы (Постановление Главного государственного санитарного врача Российской Федерации № 28 «Об утверждении санитарных правил СП 2.4.3648-20 «Санитарно-эпидемиологические требования к организациям воспитания и обучения, отдыха и оздоровления детей и молодежи».)

5.3. Привлечение педагогов к педагогической работе в объеме не более 300 часов в год с почасовой оплатой не является совместительством. Если дополнительную педагогическую работу выполняет лицо, с которым у работодателя уже заключен трудовой договор, выполнение такой работы может быть оформлено в соответствии со ст. 60.2 ТК РФ, которая допускает поручение работнику с его письменного согласия выполнение в течение установленной

продолжительности рабочего дня наряду с работой, определенной трудовым договором, выполнение дополнительной работы за дополнительную оплату. Дополнительная работа путем увеличения объема работ (ч. 2 ст. 60.2 ТК РФ) оформляется в письменном виде путем заключение дополнительного соглашения к трудовому договору с работником. Указывается срок, в течение которого работник будет выполнять дополнительную работу, ее содержание, объем, а также размер доплаты (ч. 3 ст. 60.2, ст. 151 ТК РФ).

5.4. Если педагог дополнительного образования, будет выполнять дополнительную педагогическую работу за пределами предусмотренного для него рабочего времени, то потребуется оформить трудовой договор на внутреннее совместительство.

5.5. В образовательном учреждении работать на условиях почасовой оплаты труда могут как внутренние педагоги-почасовики, так и приглашенные внешние специалисты.

5.6. Для прочего персонала Учреждения оклад или тарифная ставка устанавливаются трудовым договором. Заработная плата начисляется в текущем месяце пропорционально фактически отработанному времени.

5.7. Все виды стимулирующих и компенсационных выплат производятся в соответствии с Коллективным договором и локальными правовыми актами Учреждения.

6 Основные условия оплаты труда работников

6.1. Размеры окладов и тарифных ставок устанавливаются с учетом требований к профессиональной подготовке и уровню квалификации, которые необходимы для осуществления соответствующей профессиональной деятельности.

6.2. Оклады и тарифные ставки рассчитываются на основе осуществления дифференциации должностей и квалификационных категорий, включаемых в штатное расписание Учреждения. Указанные должности должны соответствовать уставным целям Учреждения.

7 Порядок исчисления заработной платы работников

7.1. Месячная заработная плата педагогов дополнительного образования определяется путем умножения размера тарифной ставки на фактическую нагрузку за месяц согласно отчета педагога, разработанного в Учреждении.

7.2. В таком же порядке исчисляется месячная заработная плата за дополнительную работу.

7.3. Установленная педагогам заработная плата выплачивается ежемесячно независимо от числа недель и рабочих дней в разные месяцы года.

7.4. За время работы в период летних каникул обучающихся педагогическим работникам производится оплата из расчета заработной платы предшествующей началу каникул. Лицам, работающим на условиях почасовой оплаты при выполнении дополнительной работы во время учебного года и не ведущим педагогической работы во время каникул, оплата за это время не производится.

7.5. Месячная заработная плата прочего персонала Учреждения определяется делением оклада на норму рабочего времени за месяц и умножением на фактически отработанное время по таблице учета рабочего времени, либо путем умножения установленного часового тарифа на фактически отработанные часы в текущем месяце.

8 Порядок установления и осуществления поощрительных выплат

8.1. Выплаты стимулирующего характера производятся на основании приказа директора Учреждения. Размеры стимулирующих выплат могут устанавливаться в пределах фонда оплаты труда Учреждения как в абсолютном значении, так и в процентном отношении к должностному окладу (часовому тарифу).

8.2. Размеры стимулирующей части фонда оплаты труда Учреждения зависят от объема полученных денежных средств за оказанные образовательные и прочие услуги.

8.3. Выплаты стимулирующего характера могут быть:

– постоянные (действующие в течение учебного года);

- единовременные;
- оказание материальной помощи.

9 Доплата за совмещение профессий

9.1. Поручаемая работнику дополнительная работа по другой профессии (должности) осуществляется путем совмещения профессий (должностей). За выполнение дополнительной работы по другой профессии (должности) производится доплата.

9.2. На доплату начисляется районный коэффициент.

9.3. Данный вид доплаты учитывается для исчисления среднего заработка.

10 Доплата за расширение зоны обслуживания, увеличение объема работ

10.1. Поручаемая работнику дополнительная работа по такой же профессии (должности) осуществляется путем расширения зон обслуживания, увеличения объема работ. За расширение зоны обслуживания или увеличение объема работы производится доплата.

10.2. На доплату начисляется районный коэффициент.

10.3. Данный вид доплаты учитывается для исчисления среднего заработка.

11 Единовременная стимулирующая выплата

11.1. Единовременной стимулирующей выплатой является поощрение за инициативу и самостоятельность, творческий подход к работе, высокое качество проведения отдельных мероприятий, качественную, продолжительную и безупречную работу.

11.2. Единовременная стимулирующая выплата может быть выплачена по следующим результатам:

- По итогам конкретного мероприятия;
- По итогам окончания финансового года;
- К юбилейным датам;
- К международным и профессиональным праздникам.

11.3. Размеры единовременных стимулирующих выплат устанавливаются приказом директора Учреждения.

11.4. В течение срока действия дисциплинарного взыскания единовременные поощрения (вознаграждения) не выплачиваются.

12 Оказание материальной помощи

12.1. Оказание материальной помощи является одним из видов выплат стимулирующего характера и направлено на обеспечение социальной защищенности работников Учреждения.

12.2. Оказание материальной помощи производится в случаях:

- трудного материального положения работника, связанного с затратами на личное лечение и лечение близких родственников (муж, жена, дети);
- бракосочетанием работника;
- рождением ребенка;
- смертью близких родственников.

13 Ответственность и контроль

13.1. Ответственность за выполнение требований настоящего положения несет главный бухгалтер и заместитель директора по кадровой работе и статистике Учреждения.

13.2. Контроль выполнения требований настоящего положения возлагается на директора Учреждения.